ᑲᑎᒪᔨᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᐱᓕᕆᔨᒃᑯᑦᑐᑎᒃᑯᓗᒃ
Building Nunavut Together
Nunavuliuqatigiingniq
Bâtir le Nunavut ensemble

Nunavut

Rapport annuel de la fonction publique 2011-2012

ministère des Ressources humaines

Table des matières

Message du ministre 4

Projets d'emploi inuit 5

Cadre législatif et stratégique des ressources humaines 8

Développement des ressources humaines 10

Relations avec les employés et évaluation des emplois 21

Système de paie et d'information des ressources humaines 26

Profil de l'effectif 27

Message du ministre

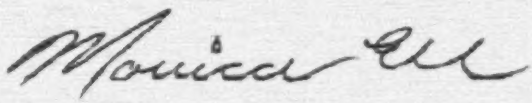
À titre de ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, je suis heureux de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2011-12. Ce rapport présente de l'information sur la gestion et la direction de la fonction publique du Nunavut et a été préparé conformément à l'autorité législative de la *Loi sur la fonction publique,* les principes directeurs de *Tamapta* et notre engagement à l'égard de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Le dernier exercice a préfiguré une réorganisation ministérielle et la mise en œuvre d'un Cadre stratégique en ressources humaines pour encadrer une démarche d'excellence à l'égard des pratiques de ressources humaines. Des Normes de pratique ont été mises en œuvre en matière de recrutement, et des gains remarquables ont pu être constatés au chapitre du temps requis pour pourvoir les postes.

Le Cabinet a approuvé un Cadre législatif pour la préparation d'une nouvelle Loi de la fonction publique, et des progrès ont été accomplis dans la démarche subséquente de préparation de cette nouvelle législation fondatrice qui reflétera les dispositions de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, ainsi que la culture et le patrimoine des Nunavummiut. Elle comprendra les pratiques progressives et novatrices du gouvernement du Nunavut en matière de main-d'œuvre, lesquelles ont été établies en partenariat avec les membres de notre fonction publique et les unités de négociation de la convention collective.

Parmi les autres réalisations de l'année, citons notamment le parachèvement de la mise en œuvre qui avait été planifiée d'un nouveau Code de valeurs et d'éthique, la production d'une mise à jour des politiques et directives sur Un milieu de travail exempt de harcèlement, et d'une nouvelle directive de création de pratiques et processus améliorés en matière de résolution des conflits en milieu de travail.

Conformément à l'article 3(2) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de déposer le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012.



The Honourable Monica Ell
Ministre des Ressources humaines

Projets d'emploi inuit

Le gouvernement du Nunavut (GN) s'investit à bâtir une fonction publique efficace, compétente et représentative. Dans l'esprit de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, il entend augmenter la participation inuite à l'emploi gouvernemental à un niveau représentatif de la population, dans toutes les catégories d'emploi; offrir des outils de gestion des ressources humaines qui sont actuels, respectueux de la culture, et efficaces.

Le ministère des Ressources humaines joue un rôle clé pour poursuivre les objectifs du GN dans tous les ministères et dans certaines agences, en les aidant à mettre à jour leurs plans d'emploi inuit, et en leur offrant son leadership dans la mise en œuvre de projets d'emploi inuit. Un Comité de planification de l'emploi inuit a été convoqué de nouveau pour examiner d'autres options pour augmenter l'emploi inuit. Des consultations ont été menées auprès d'organismes de représentation des Inuits afin de tirer profit de leur savoir-faire en matière d'emploi et de culture, et pour intégrer davantage d'Inuits, de l'ensemble du Nunavut, dans la planification de l'embauche à la fonction publique.

Les rapports statistiques, dont le rapport « *Vers une fonction publique représentative* », sont un des outils clés fournis. Ce rapport est produit sur une base trimestrielle et démontre le succès de chaque ministère du GN et de certaines agences en matière de recrutement et de rétention d'employés bénéficiaires et non bénéficiaires. Ce rapport est complet, couvrant toutes les communautés, ventilées selon les bénéficiaires et non bénéficiaires, et selon divers paramètres dont six groupes professionnels, présentant les données selon la capacité en ressources humaines et le statut des employés (indéterminés, occasionnels).

Le rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2012 indique que dans l'ensemble, la représentation des bénéficiaires au GN était de 50 %. Les ministères de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse, à 74 %, des Ressources humaines, à 67 %, et le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales à 66 %, continuent de progresser au chapitre du recrutement, dans l'esprit de l'article 23. La représentation des bénéficiaires continue d'être élevée dans les catégories Soutien administratif, à 91 %, et Paraprofessionnels, à 69 %.

L'accent continuera d'être mis sur le mentorat et la formation afin d'augmenter la représentation des bénéficiaires, particulièrement dans les secteurs de la gestion intermédiaire et de la haute direction. Des précisions additionnelles sur la représentation des bénéficiaires à la fonction publique peuvent être consultées sous la rubrique Profil de l'effectif de ce rapport et, en ligne, dans le rapport trimestriel.

Embauchage prioritaire

La Politique d'embauchage prioritaire joue un rôle important pour garantir le respect, par le GN, de ses obligations en vertu de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Cette politique accorde priorité, dans le recrutement et la sélection d'employés du GN, aux bénéficiaires Inuits. La politique d'embauchage prioritaire est appliquée dans tous les concours d'embauche du Nunavut, dans toutes les catégories d'emploi.

Si un bénéficiaire a les compétences requises pour un poste, ce qui est établi au moment du processus de présélection, il sera reçu en entrevue pour le poste. Si ce bénéficiaire traverse avec succès le processus d'entrevue, il est embauché. Si aucun candidat bénéficiaire compétent n'est retenu au cours de la présélection ou du processus d'entrevue, les candidatures des candidats non bénéficiaires sont alors passées en revue. Les candidatures des non-bénéficiaires qui participent à un concours et qui ont été résidents du Nunavut depuis plus d'un an sont triées et évaluées avant celles des non-résidents non bénéficiaires.

Les offres d'emploi sont diffusées à la radio et à la télévision par câble locales, qui constituent des médias plus efficaces dans les communautés géographiquement éloignées. En outre, les méthodes standard d'annonce des postes dans les journaux, les tableaux d'affichage, les sites Web d'emploi et le site Web du ministère continuent d'être utilisées. Les services d'entreprises de recrutement ont été retenus pour agir à titre d'aide dans le cas de certains postes très spécialisés, de haute direction et professionnels.

Pour démontrer davantage l'engagement du GN à augmenter l'emploi inuit en milieu de travail, les ministères offrent de plus en plus des postes temporaires aux candidats non bénéficiaires afin de garantir que les occasions d'emploi futures soient offertes aux bénéficiaires.

Programme d'équité de l'emploi d'été pour étudiants

Le Programme d'équité de l'emploi pour étudiants (PEEE) est conçu pour offrir aux étudiants nunavummiut des programmes d'études secondaires et postsecondaires des occasions stimulantes et enrichissantes d'acquérir une expérience de travail au GN. Les principaux objectifs de ce programme sont d'exposer les étudiants à diverses carrières à la fonction publique et de les inciter à considérer le GN comme un employeur de choix après l'obtention de leur diplôme.

Le programme est destiné à offrir des occasions d'emploi qui aideront les étudiants à complémenter leurs programmes d'études, à aider les étudiants à financer leurs études et, ainsi, à inciter davantage les étudiants à terminer leurs études, à acquérir des compétences critiques et à améliorer leur employabilité à la fin de leurs études.

Le programme PEEE comprend de l'orientation, du mentorat, ainsi des volets d'évaluation, de manière à garantir que les étudiants aient le soutien et le développement nécessaires pour acquérir une expérience de travail significative.

Le programme PEEE 2011-12 a suscité la participation de 132 étudiants, (79 % bénéficiaires). Conformément à l'application de la Politique d'embauchage prioritaire, les emplois du programme PEEE ont été offerts en priorité aux étudiants des niveaux secondaire et collégial, ainsi qu'aux Nunavummiuts qui poursuivent des études dans des établissements postsecondaires à l'extérieur du territoire.

Un examen d'assurance de la qualité des activités du programme a été mené pour déterminer si elles répondent aux objectifs établis pour le programme. Il en ressort que bien que le programme atteigne les objectifs clés, qui sont de parfaire les aptitudes afin d'améliorer l'employabilité des étudiants à la fin de leurs études et de fournir du financement destiné à faciliter la poursuite d'études postsecondaires, des améliorations, qui ont été précisées dans des recommandations à mettre en œuvre au cours des prochaines années, peuvent être apportées.

Programme d'équité de l'emploi d'été pour étudiants			
Année	Nbre d'étudiants	Nbre de bénéficiaires	% bénéficiaires
2011-12	132	104	79 %
2010-11	164	125	76 %
2009-10	165	132	80 %
2008-09	128	96	75 %
2007-08	176	145	82 %
2006-07	207	168	81 %
2005-06	144	107	74 %
2004-05	130	105	81 %
2003-04	141	99	70 %
2002-03	141	83	59 %
2001-02	71	51	72 %
TOTAL	1 599	1 215	76 %

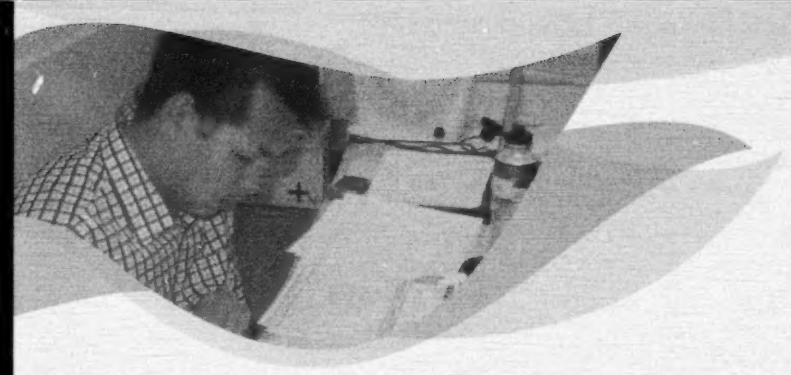
Programme de stages Sivuliqtiksat

Le programme de stages Sivuliqtiksat est conçu pour offrir aux bénéficiaires des occasions de développement pour leur permettre d'occuper des postes de leadership (niveau de gestion/direction) et des postes spécialisés propres à certains ministères. Cette orientation aide le GN à combler les lacunes dans les catégories des postes de direction, de gestion intermédiaire, professionnels et paraprofessionnels.

Depuis 2002-03, dix-neuf (19) stagiaires ont terminé avec succès le programme. Treize (13) occupent toujours les postes visés, deux (2) ont été promus à des postes supérieurs dans le même ministère, un (1) a changé de poste au sein du même ministère et trois (3) ne travaillent plus pour le GN.

Actuellement, trois (3) stagiaires participent au programme. Au cours de la période de septembre 2011 au 31 mars 2012, huit (8) postes de stagiaires ont été approuvés, mais deux (2) ont été annulés suite à la démission des formateurs. Le programme Sivuliqtiksat est en voie d'afficher et de pourvoir six (6) postes de stagiaires.

Les stagiaires du programme Sivuliqtiksat atteignent les objectifs de leur plan d'apprentissage personnalisé par l'intermédiaire de formation en milieu de travail, de cours à distance, et d'une participation à des cours en classe. L'orientation, le mentorat et les mandats d'échange de postes font également partie de ce programme. Chaque stagiaire se voit attribuer un formateur désigné pour la durée du programme. Les stagiaires qui terminent avec succès le programme sont nommés aux postes visés.



Cadre législatif et stratégique des ressources humaines

La *Loi sur la fonction publique* guide l'administration et la direction de la fonction publique pour le GN. Le but de la *Loi sur la fonction publique* est de décrire les pouvoirs de la fonction publique et les règles qui la régissent par des articles portant sur la nomination, la direction, la discipline, la mise à pied, les modalités et les conditions d'emploi, ainsi que les négociations d'une convention collective pour les employés du GN.

Examen de la *Loi sur la fonction publique*

La *Loi sur la fonction publique* actuelle a été reprise du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, avec quelques modifications mineures. Elle n'intègre pas les nouvelles lois en vigueur au Nunavut, dont la *Loi sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'éducation*, et la *Loi sur la protection de la langue inuite*, et elle ne reflète pas les changements apportés aux conventions collectives depuis 1999. La *Loi sur la fonction publique* actuelle ne reflète pas les meilleures pratiques liées aux lois sur la main-d'œuvre de la fonction publique qui ont été développées au cours des décennies passées depuis la révision complète de cette législation. En outre, elle ne précise pas clairement quels agences et organismes sont assujettis à ses dispositions. Plus important encore, la *Loi sur la fonction publique* actuelle ne comprend pas la Politique sur l'embauchage prioritaire et ne tient pas compte des valeurs sociétales inuites.

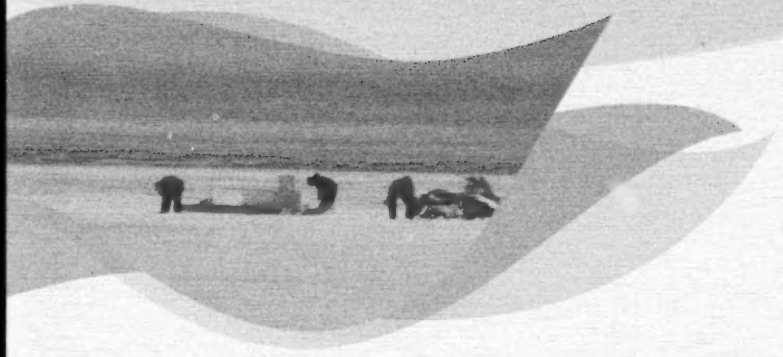
Le cabinet du GN a demandé au ministre des Ressources humaines de créer une *Loi de la fonction publique* qui sera le fondement d'une nouvelle approche de la gestion des employés du secteur public, qui reflétera la culture inuite et en fera la promotion, et qui répondra aux besoins particuliers du Nunavut.

Des recherches et une consultation suivies auprès des partenaires et intervenants ministériels devraient tirer parti des travaux de recherche et consultations interjuridictions faits à ce jour pour développer une nouvelle *Loi de la fonction publique*.

Manuel des ressources humaines mis à jour

Le Manuel des ressources humaines, ainsi que les politiques, directives et guides qui s'y rapportent, constitue une ressource essentielle et éclairante qui fournit à la fonction publique une orientation en matière de pratiques et processus des ressources humaines, qui tient compte du cadre législatif de la *Loi sur la fonction publique* ainsi que d'autres lois et normes. Les directives que comprenait le Manuel des ressources humaines avaient été initialement reprises du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, en 1999. Au cours des 11 dernières années, les modalités et conditions régissant les employés ayant changé, les directives ont également évolué.

Une réécriture importante de nombreuses politiques et directives a eu lieu en 2006. La Politique sur le harcèlement en milieu de travail est arrivée à terme en 2010. Le ministère des Ressources humaines poursuit la mise à jour, la révision et le développement de toutes les directives du Manuel des ressources humaines, au gré des changements de l'emploi et de la création de meilleures pratiques interjuridictions. Les faits saillants du développement des politiques et directives comprennent l'approbation par le Cabinet d'un Code de valeurs et d'éthique qui est prêt à être mis en œuvre, une version mise à jour de la Politique et directive sur le harcèlement en milieu de travail, et une nouvelle directive relative à l'établissement de pratiques et processus améliorés en matière de résolution des conflits au travail. En outre, un manuel sur l'utilisation des documents relatifs à la prévention du harcèlement et à la résolution des conflits en milieu de travail a été développé pour aider les superviseurs et les employés à utiliser ces précieux outils de ressources humaines.



Développement des ressources humaines

Le GN s'investit à développer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, par l'intermédiaire du développement et de la gestion de ressources humaines efficaces. Dans l'esprit de cet engagement, le ministère des Ressources humaines met beaucoup l'accent sur le recrutement, la planification, le développement et la reconnaissance des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation en personnel

La dotation en personnel demeure un défi pour le GN. En mars 2012, on comptait 4 143 postes à temps plein au GN, et sur ces postes 3 187 étaient pourvus. La capacité de dotation en personnel était de 77 % en mars 2012, comparativement à 76 % en mars 2011.

Ces statistiques tiennent compte des employés de la Société d'énergie Qulliq et d'autres commissions/agences du GN, à moins d'indication contraire.

On doit également noter que lorsque des employés occasionnels sont ajoutés à l'effectif des postes à temps plein, la capacité de dotation en personnel augmenter à 94 %.

Le Rapport du Vérificateur général du Canada sur la capacité en ressources humaines de 2010 faisait valoir qu'« en moyenne, il faut 318 jours pour pourvoir un poste. En soustrayant les jours consacrés à la planification, à la préparation, à l'analyse de l'hébergement et à la nomination par le ministère, on obtient le chiffre approximatif de 105 à 100 jours requis pour pourvoir un poste dans un ministère, à compter de la publication de l'annonce et jusqu'à ce qu'un candidat reçoive une offre d'emploi. » La durée du cycle complet de recrutement a été abrégée et d'autres améliorations potentielles sont traitées en priorité. Un exemple récent, relevé en mars, a été analysé afin de déterminer la durée de ce cycle chez la concurrence. Voici le résultat de cette analyse :

Nombre de jours requis pour la tenue de concours réussis chez la concurrence, selon la région	
Administration centrale - Iqaluit	91,9
Qikiqtaaluk	112,3
Kivalliq	94,9
Kitikmeot	83,03
GN - combiné	91,43

Les tableaux qui suivent présentent un résumé de la capacité de dotation en personnel sur 2 ans, selon les communautés, les ministères et les catégories professionnelles.

Répartition de la capacité selon les communautés

	Mars 2012				Mars 2011			
Communauté	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Arctic Bay	47	5	42	89 %	45	3	42	93 %
Qikiqtarjuaq	40	6	34	85 %	42	5	37	88 %
Cape Dorset	114	16	98	86 %	116	21	95	82 %
Clyde River	72	13	59	82 %	60	16	44	73 %
Grise Fiord	22	6	16	73 %	22	3	19	86 %
Hall Beach	43	5	38	88 %	42	5	37	88 %
Igloolik	161	32	129	80 %	156	35	121	78 %
Iqaluit	1 595	400	1 195	75 %	1 567	406	1 161	74 %
Kimmirut	36	8	28	78 %	36	6	30	83 %
Nanisivik	1	0	1	100 %	4	2	2	50 %
Pangnirtung	147	25	122	83 %	142	34	108	76 %
Pond Inlet	152	22	130	86 %	151	23	128	85 %
Resolute Bay	27	12	15	56 %	29	10	19	66 %
Sanikiluaq	52	8	44	85 %	52	12	40	77 %
Total Baffin	2 509	558	1 951	78 %	2 464	581	1 883	76 %
Arviat	211	46	165	78 %	212	49	163	77 %
Baker Lake	170	31	139	82 %	161	28	133	83 %
Chesterfield Inlet	33	7	26	79 %	33	11	22	67 %
Coral Harbour	53	7	46	87 %	52	10	42	81 %
Rankin Inlet	459	145	314	68 %	457	143	314	69 %
Repulse Bay	49	5	44	90 %	42	11	31	74 %
Whale Cove	34	6	28	82 %	32	5	27	84 %
Total Kivalliq	1 009	247	762	76 %	989	257	732	74 %
Bathurst Inlet	0	0	0	-	0	0	0	-
Umingmaktok	0	0	0	-	0	0	0	-
Cambridge Bay	270	82	188	70 %	271	82	189	70 %
Gjoa Haven	110	29	81	74 %	105	28	77	73 %
[illegible]gluktuk	141	22	119	84 %	143	27	116	81 %
Kugaaruk	42	4	38	90 %	44	6	38	86 %
Taloyoak	44	10	34	77 %	44	11	33	75 %
Total Kitikmeot	607	147	460	76 %	607	154	453	75 %
Winnipeg	7	0	7	100 %	7	0	7	100 %
Churchill	9	3	6	67 %	9	3	6	67 %
Ottawa	2	1	1	50 %	2	0	2	100 %
Total autres	18	4	14	78 %	18	3	15	83 %
TOTAL	4 143	956	3 187	77 %	4 078	995	3 083	76 %

Répartition de la capacité selon les ministères								
	Mars 2012				Mars 2012			
Ministère	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Services communautaires et gouvernementaux	341	96	245	72 %	342	91	251	73 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	98	29	69	70 %	87	22	65	75 %
Développement économique et Transports	136	25	111	82 %	132	37	95	72 %
Éducation	1 325	148	1 177	89 %	1 289	196	1 093	85 %
Environnement	122	28	94	77 %	120	20	100	83 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	93	40	53	57 %	69	27	42	61 %
Finance	204	74	130	64 %	215	84	131	61 %
Santé et Services sociaux	927	308	619	67 %	918	306	612	67 %
Ressources humaines	88	28	60	68 %	88	30	58	66 %
Justice	317	99	218	69 %	322	108	214	66 %
Bureau de l'Assemblée législative	34	9	25	74 %	34	6	28	82 %
Total ministères GN	3 685	884	2 801	76 %	3 616	927	2 689	74 %
Agences, commissions et sociétés								
Collège de l'Arctique du Nunavut	164	30	134	82 %	172	27	145	84 %
Société d'habitation du Nunavut	100	22	78	78 %	107	31	76	71 %
Société d'énergie Qulliq	194	20	174	90 %	183	10	173	95 %
Total agences, commissions et sociétés	458	72	386	84 %	462	68	394	85 %
TOTAL TOUS	4 143	956	3 187	77 %	4 078	995	3 083	76 %

Répartition de la capacité selon les catégories professionnelles								
	Mars 2012				Mars 2011			
Catégorie professionnelle	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes pourvus	% capacité
Gestion	39	3	36	92 %	35	1	34	97 %
Haute direction	167	26	141	84 %	178	36	142	80 %
Cadres intermédiaires	454	87	367	81 %	449	98	351	78 %
Professionnels	1 392	303	1 089	78 %	1 313	274	1 039	79 %
Paraprofessionnels	1 528	394	1 134	74 %	1 535	436	1 099	72 %
Soutien administratif	563	143	420	75 %	568	150	418	74 %
TOTAL	4 143	956	3 187	77 %	4 078	995	3 083	76 %

Dotation en personnel

Le ministère des Ressources humaines organise les concours d'emplois pour les ministères du GN afin de garantir la transparence et l'équité du processus d'embauche. Toutefois, le pouvoir de dotation en personnel a été délégué par le ministre des Ressources humaines au ministère de la Santé et des Services sociaux pour le recrutement de candidats pour des postes spécialisés en santé, et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour les postes au collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation en personnel des postes d'enseignants, car ce groupe d'employés est assujetti à la *Loi sur l'éducation*.

Concours d'emploi

Pour l'exercice 2011-12, le ministère des Ressources humaines a tenu 537 concours d'emploi. Ce nombre ne contient pas de postes occasionnels, de nominations directes et de transferts.

Un total de 9 670 candidatures ont été reçues pour les 537 postes annoncés en 2011-2012, comparativement à 6 153 candidatures pour 463 postes en 2010-2011, et à 7 672 candidats pour 520 postes annoncés en 2009-10.

En 2010-2012, sur l'ensemble des postes annoncés, 310 ont été pourvus, comparativement à 333 postes pourvus en 2010-2011, et à 365 en 2009-10.

Un total de 68 concours ont été annulés ou annoncés de nouveau en 2011-2012, comparativement à 46 postes en 2010-2011, et à 156 postes en 2009-2010. Les autres concours n'ont pas été conclus avant la fin de l'exercice.

Le ministère a tenu un kiosque d'information sur les carrières au Salon professionnel du Nunavut organisé par la Chambre de commerce régionale de Baffin (CCRB), à Iqaluit, et a tenu un kiosque pour les autres communautés à l'occasion des Semaines du Développement économique communautaire également commanditées par la CCRB au cours de l'année. Des visites d'écoles ont été organisées pour promouvoir la fonction publique dans diverses communautés, soit Kugaaruk, Taloyoak, Gjoa Haven, et Kugluktuk

Une ventilation des candidatures et embauches pour divers postes, selon le sexe et l'état de bénéficiaire, exclusion faite des personnes recrutées par d'autres ministères par délégation de pouvoir, vous est présentée ci-dessous :

2011-2012 Concours d'emplois									
Postes annoncés : 537									
	Total	Hommes	% hommes	Femmes	% femmes	Bénéficiaires	% bénéficiaires	Non-bénéficiaires	% Non-bénéficiaires
Candidatures	9 670	5 528	57 %	4 142	43 %	1 865	19 %	7 805	81 %
Embauchages réels	310	146	47 %	164	53 %	124	40 %	186	60 %

Sommaire des candidatures par exercice financier						
Exercice	Nbre de postes annoncés	Nbre de candidatures	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2011-12	537	9 670	5 528	4 142	1 865	7 805
2010-11	463	6 153	3 566	2 587	1 445	4 708
2009-10	520	7 672	3 998	3 674	2 115	5 557
2008-09	480	6 172	3 308	2 864	1 920	4 252
2007-08	644	5 509	2 759	2 750	1 667	3 842
2006-07	597	7 121	3 695	3 426	2 102	5 019
2005-06	761	9 382	4 850	4 532	3 079	6 303
2004-05	615	14 352	8 912	5 440	2 073	12 279
2003-04	566	9 427	5 533	3 894	1 586	7 841
2002-03	708	9 105	5 085	4 020	1 464	7 641
2001-02	491	8 182	4 985	3 197	875	7 307
TOTAL	6 382	92 745	52 219	40 526	20 191	72 554

Sommaire de l'embauchage par exercice financier					
Exercice financier	Nbre embauchés	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2011-12	310	146	164	124	186
2010-11	333	144	189	131	202
2009-10	365	147	218	186	179
2008-09	314	140	174	138	176
2007-08	284	121	163	129	155
2006-07	367	177	190	159	208
2005-06	508	187	321	289	219
2004-05	469	184	285	250	219
2003-04	384	171	213	199	185
2002-03	447	178	269	182	265
2001-02	350	137	213	118	232
TOTAL	4 131	1 732	2 399	1 905	2 226

Emplois occasionnels

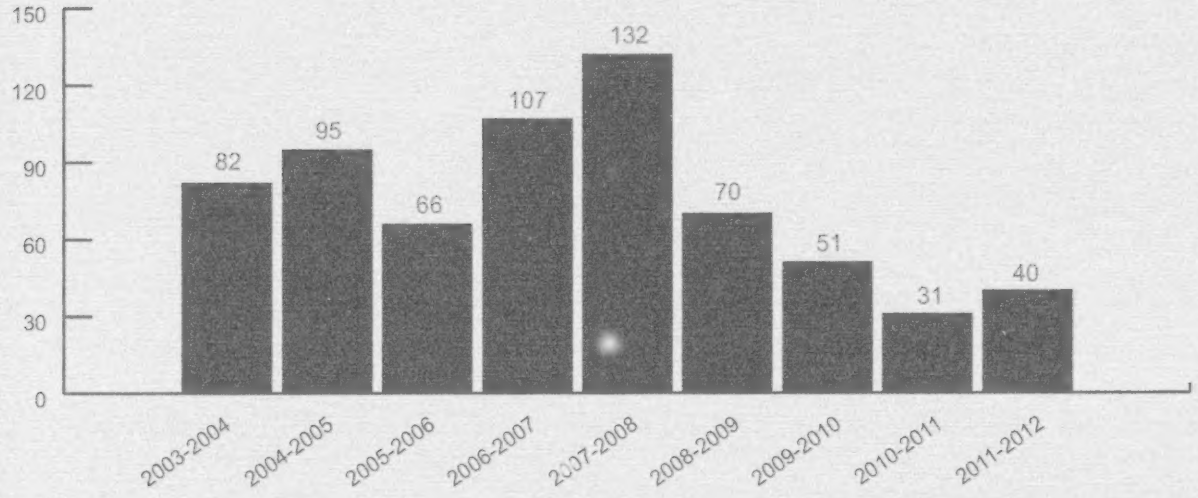
Le GN embauche des employés occasionnels pour répondre à des besoins temporaires et d'urgences à court terme dans les ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels sont embauchés pour collaborer à des projets spéciaux, pour composer avec un volume de travail important, ou pour remplacer des employés en absence prolongée. Les ministères planifient d'avance l'embauchage des employés occasionnels en fonction de la charge de travail prévue et des absences prévues. Au 31 mars 2012, un total de 1 249 employés occasionnels ont été embauchés au GN, dont 778 (68 %) étaient des bénéficiaires.

Nominations directes

Le GN s'investit à pourvoir les postes par l'intermédiaire du processus de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, il est nécessaire et justifié de pourvoir les postes sans tenir de concours. Les nominations directes sont principalement utilisées pour garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative. Elles sont également utilisées dans certaines situations rares où le processus de recrutement a échoué pour combler des postes difficiles à pourvoir. Les nominations directes sont mises en œuvre par les ministères, passées en revue et recommandées par le ministère des Ressources humaines, et, ultimement, approuvées par le cabinet, qui décide des nominations qui peuvent être autorisées et mises en oeuvre.

Au cours de l'exercice 2011-2012, le cabinet a approuvé un total de 40 nominations directes. Sur les 40 nominations directes approuvées, 35 (88 %) ont été accordées à des bénéficiaires.

Nominations directes par exercice financier



Rétention des employés

Le taux de rétention des employés du GN a augmenté de manière significative depuis 2000, année où il était de 69 %. Depuis cette époque, le taux de rétention a continué d'augmenter et s'est maintenu à 84 % en 2005-06 et en 2006-07, à 80 % en 2007-08, à 82 % en 2008-09, à 81 % en 2009-10, à 82 % en 2010-2011 et il est aujourd'hui à 84 % in 2012-2013. Bien que le taux de rétention ait augmenté de manière significative depuis 2000, son maintien jumelé à l'augmentation de la capacité demeure un défi pour le GN. La capacité et la rétention sont des enjeux importants dans toutes les zones administratives du Canada. La rétention des employés est une priorité du GN.

Reconnaissance des employés

Le GN reconnaît le dévouement des employés qui ont été à son service pendant de longues périodes ininterrompues d'emploi dans la fonction publique. Des cérémonies de reconnaissance des longues années de service ont lieu tous les deux ans pour rendre hommage aux employés pour leur long dévouement à titre d'employés du GN pour répondre aux besoins des Nunavummiut.

Perfectionnement des employés

Le ministère des Ressources humaines coordonne la prestation de cours et de formations destinés à améliorer le niveau de compétence et les connaissances des employés du GN. La formation et le perfectionnement suivis des employés sont essentiels pour bâtir une fonction publique dévouée, au service des besoins des Nunavummiut.

La division de Formation et du perfectionnement du ministère des Ressources humaines est responsable de la recherche, de la conception et de la prestation de programmes qui répondent aux besoins généraux de formation des employés dans l'ensemble du GN. Cette division travaille en partenariat avec tous les autres ministères afin de cerner les besoins de formation prioritaires pour les employés du GN et y répondre ainsi que pour garantir que les programmes sont pertinents, économiques et de haute qualité.

La division mène annuellement une évaluation des besoins dans les quatre régions, au cours du premier trimestre de chaque exercice, pour cerner les besoins courants en formation.

(Veuillez noter que les statistiques sur les participants contenues dans cette section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuelle des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. Ainsi, la participation de cet employé serait reflétée plusieurs fois dans les données regroupées portant sur la participation aux formations.)

Programme de gestion avancée du Nunavut

En 2011-2012, le ministère des Ressources humaines a poursuivi son partenariat réussi avec l'université Saint Mary pour offrir un programme de formation de 10 modules en gestion à l'intention des employés de Cambridge Bay. La faculté de l'université Saint Mary s'est déplacée à Cambridge Bay pour y offrir un module de 2,5 jours. Les modules couvraient divers secteurs, dont les communications d'affaires, l'évaluation des programmes, le leadership et l'établissement de budgets. Les participants devaient terminer 8 des 10 modules pour réussir le programme. Un aspect unique de ce programme est qu'il offre aux participants l'occasion d'apprendre auprès d'autres employés et d'établir des liens avec eux, ainsi que de participer à un programme de gestion « plus près du milieu habituel ».

Au 31 mars 2012, un total de 14 employés du GN ont participé au programme offert en 2011-2012. On a compté 11 diplômés (55 % bénéficiaires) pour la remise des diplômes de juin 2011. Un total de 84 employés du GN (75 % étant des bénéficiaires) ont obtenu le diplôme du programme depuis 2004-05.

Orientation des employés

Le ministère des Ressources humaines tient des sessions d'orientation pour les employés et culturelle dans les communautés du territoire, sur une base régulière. Ces sessions sont destinées à offrir aux employés des renseignements généraux sur le travail au GN et à agir comme complément aux projets d'orientation sur le ministère/ pour certains postes offerts dans chaque ministère du GN. En 2011-2012, un total de 45 employés ont participé à une (1) des cinq (5) sessions d'orientation offertes à Iqaluit. La session a été offerte dans d'autres communautés, mais il y a eu un nombre insuffisant d'inscriptions pour tenir la session. La session est offerte et tenue sur une base annuelle, en fonction de la demande et du nombre de nouveaux employés dans une communauté.

Sessions d'orientation des employés 2011-2012			
Communautés/ sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit/5	46	12	34
TOTAL	46	12	34

Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir une orientation culturelle dans le contexte de la formation des employés, afin d'établir clairement et mettre en œuvre des façons pratiques d'intégrer les principes Inuit Qaujimajatuqangit en milieu de travail.

Le ministère des Ressources humaines offre de l'aide aux ministères qui en font la demande et personnalise et adapte des sessions d'orientation culturelle axées sur les principes et activités Inuit Qaujimajatuqangit pour répondre aux besoins particuliers des employés du ministère.

Les sessions d'orientation culturelle sont présentées de pair avec les sessions d'orientation des employés. L'orientation peut avoir lieu en salle de cours ou dans le cadre de sessions d'une journée sur le terrain, pour présenter les informations suivantes aux employés :

- L'histoire du Nunavut
- Les valeurs sociétales inuites
- *Tamapta* (mandat du Cabinet)
- Les activités traditionnelles inuites
- Le travail d'équipe

En 2011-2012, un total de 56 employés (21 % bénéficiaires) ont participé à une (1) des sept (7) sessions d'orientation offertes dans six (6) communautés du Nunavut.

Sessions d'orientation culturelle 2011-2012			
Communautés/ sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit/2	34	8	26
Gjoa Haven	12	1	11
Kugluktuk	3	2	1
Cambridge Bay	3	1	2
Kugaaruk	1	0	1
Taloyoak	3	0	3
TOTAL	56	12	44

Occasions d'apprentissage et de perfectionnement

Le programme d'apprentissage et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines est principalement constitué de cours, d'ateliers et de séminaires conçus pour améliorer les connaissances, les aptitudes et la compétence des employés dans leur poste actuel et pour les préparer à occuper des postes supérieurs au GN. Le contenu du programme est conçu pour répondre aux besoins généraux de formation dans des secteurs tels que la compétence dans l'utilisation de l'ordinateur, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2011-2012, un total de 469 employés a suivi des activités d'apprentissage et de perfectionnement commanditées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 94 cours ont eu lieu dans10 communautés du Nunavut (Cambridge Bay, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, Baker Lake, Arviat et Rankin Inlet). Ce total couvrait 59 catégories de cours.

Programme d'apprentissage et de perfectionnement selon l'exercice financier

Exercice financier	Types de cours offerts/Prestations	Participants	Bénéficiaires %
2011-12	59/94	469	216/46 %
2010-11	53/46	289	138/48 %
2009-10	72/75	476	279/58 %
2008-09	72/73	532	310/58 %
2007-08	46/86	628	324/52 %
2006-07	56/104	1 067	549/52 %
2005-06	42/109	843	452/54 %
2004-05	43/97	902	465/52 %
2003-04	30/90	915	439/39 %
2002-03	31/123	1 084	423/39 %
2001-02	24/89	577	233/40 %
TOTAL	528/986	7 782	3828/49 %

Formation en langues Inuktitut/Inuinnaqtun

En 2011-2012, un total de 89 employés (49 % bénéficiaires) ont terminé 15 formations offertes dans dix (10) communautés du Nunavut. La langue inuktitute est offerte dans plusieurs cours, en fonction de la compétence des apprenants. Les cours comprenaient la langue inuktitute comme langue seconde, Pigiarvik pour débutants et l'apprentissage de niveaux progressifs d'Allurvik à Allurvik II. Un cours d'utilisation du clavier en langue syllabique inuktitute a également été offert. De plus, la formation en langue innuinaqtun à un niveau débutant a également été offerte. Les tableaux qui suivent illustrent les cours offerts et la participation.

Sessions de langue inuktitute 2011-2012

Communautés/ sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit/5	25	8	17
Pangnirtung	4	4	0
Pond Inlet/	7	0	7
Cape Dorset/	5	5	0
Igloolik/2	8	8	0
TOTAL	49	25	24

Sessions de langue innuinaqtun 2011-2012			
Communautés/ sessions	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Cambridge Bay	4	3	1
Gjoa Haven	15	14	1
Kugaruuk	2	0	2
Taloyoak	9	1	8
Kugluktuk	10	1	9
TOTAL	40	19	21

En 2011-2012, un total de 13 employés (38 % bénéficiaires) ont terminé trois sessions de formation en langue française offertes dans une (1) communauté : Iqaluit. Trois (3) niveaux de formation étaient offerts : débutant, avancé et intermédiaire, trois fois par semaine, pendant six (6) semaines, en octobre et novembre 2011. Les tableaux qui suivent indiquent les cours offerts et le nombre de participations des employés.

Sessions de langue française 2011-2012			
Communauté	Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit	13	5	8
TOTAL	13	5	8

Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut

En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, le ministère des Ressources humaines a offert le Certificat en gestion financière du GN. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six (6) modules de formation est utilisée pour orienter les nouveaux employés, offrir du perfectionnement professionnel aux employés qui travaillent déjà au gouvernement, préparer les employés à leur avancement professionnel, ou offrir des cours d'appoint aux cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire est suivi d'un examen et les participants qui réussissent tous les modules obtiennent un certificat. Les modules de formation comprennent :

1. L'organisation gouvernementale au Nunavut
2. La planification de programmes
3. L'autorité financière
4. Les systèmes de contrôle
5. Les procédures de contrôle
6. L'administration financière

En 2011-2012, toute la documentation du module de gestion financière a été mise à jour. À ce jour, un total de 13 employés du GN ont réussi le programme complet. Un autre groupe de 52 employés (65 % desquels sont des bénéficiaires) ont terminé divers modules du programme et pourront potentiellement obtenir leur certificat en gestion financière plus tard. Depuis 2007-08, un total de 257 employés (53 % bénéficiaires) ont participé au programme.

Programmes de formation professionnelle

Les programmes de formation professionnelle sont des programmes de formation complets axés sur certaines catégories de postes que l'on retrouve dans tous les ministères. En 2011-2012, le ministère des Ressources humaines a livré trois (3) programmes de formation professionnelle. Les programmes de formation et les communautés ciblés sont.

1. Gestion des ressources humaines, qui a été conçu pour les postes de professionnels en ressources humaines, tels que les coordonnateurs en RH, les adjoints, les agents, ou les personnes occupant des postes comportant des responsabilités en RH et qui souhaitaient connaître des stratégies pratiques.

2. Perfectionnement en supervision, qui a été conçu pour les personnes occupant de postes de supervision ou des postes de gestion de première ligne, pour parfaire leurs connaissances et leurs aptitudes dans diverses pratiques de gestion. Le programme prévoit une disposition permettant aux candidats de travailler en vue de l'obtention du titre de Superviseur professionnel canadien.

3. Perfectionnement administratif, qui a été conçu pour les personnes occupant des postes administratifs supérieurs, dont les adjoints ou secrétaires de direction, les adjoints administratifs et les directeurs de bureaux, pour développer ou améliorer leur compétence en gestion. Le programme prévoir une disposition permettant aux candidats de travailler en vue de l'obtention du titre de Professionnel canadien de l'administration.

Programme	Communauté	Terminé	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Gestion des RH	Iqaluit and Rankin Inlet combined	12	6	6
Supervision	Iqaluit	9	2	7
Module de délégation de supervision	Iqaluit	11	3	8
Perfectionnement administratif	Iqaluit	14	10	4
Perfectionnement administratif	Rankin Inlet	14	10	4
TOTALS		60	31	29

En 2011-2012, un total de 60 employés, (52 % bénéficiaires) ont terminé un des six (6) programmes de formation professionnelle offerts dans deux (2) communautés du Nunavut.

Relations avec les employés et évaluation des emplois

La division des relations avec les employés et de l'évaluation des emplois du ministère des Ressources humaines offre des services à tous les ministères et agences du GN. Cette division soutien les cadres supérieurs, les employés exemptés et les employés syndiqués qui sont membres de l'Association des enseignants du Nunavut (AEN) ou du Syndicat des employés du Nunavut (SEN). Cette division a la responsabilité de négocier les conventions collectives des trois unités de négociation reconnues (AEN, SEN et SEQ). Elle offre également le programme de Santé, sécurité et bien-être au travail du GN et le programme de Reconnaissance des employés.

Programme de santé, sécurité et bien-être au travail

Le GN s'investit à offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux à tous les employés. Le programme de Santé, sécurité et bien-être au travail offre le programme d'Aide aux employés et à leur famille, de la formation en santé et sécurité au travail, et veille à maintenir un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux et productif en focalisant sur une formation empreinte de respect en milieu de travail.

Formation en santé, sécurité et bien-être et sessions d'information

Le GN s'investit à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour améliorer les connaissances des employés au sujet des lois portant sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail, et pour garantir le respect des législations, normes et directives. Des occasions de formation sont offertes aux employés dans l'ensemble du territoire pour garantir le respect des dispositions de base de la *Loi sur la sécurité* du Nunavut.

La formation en santé, sécurité et bien-être comprend :

- Premiers soins et RCP
- Enquêtes sur le harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Respect en milieu de travail
- Gestion du stress en situation d'incident critique
- Processus d'enquête
- Gestion de l'assiduité

Programme d'aide aux employés et à la famille

Le programme d'Aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service de consultation téléphonique sans frais confidentiel. Ce service est offert à tous les employés et aux membres de leur famille. Des sessions de consultation Télé-Santé sont également offertes sur demande dans l'ensemble du territoire.

Taux d'utilisation du programme PAEF 2011-2012		
Employés de la fonction publique utilisant le PAEF		
Employés utilisateurs		
TOTAL	84	3 %
Employés et membres des familles utilisateurs		
Individuel	75	90 %
Famille	9	10 %
TOTAL	84	100 %
Sexe des clients		
Femmes	56	67 %
Hommes	28	33 %
TOTAL	84	100 %
Répartition des groupes d'âge des clients		
Moins de 20	3	4 %
21-30	6	7 %
31-40	26	31 %
41-50	32	38 %
51-60	15	18 %
61 et plus	1	1 %
Non précisé	1	1 %
TOTAL	84	100 %
Mode de consultation		
En personne	30	36 %
Téléphone	54	64 %
TOTAL	84	100 %
Services de consultation		
Crise/Traumatisme	5	6 %
Famille	12	14 %
Marital/relationnel	19	23 %
Psychologique	26	31 %
Social	1	1 %
Toxicomanies	4	5 %
Milieu de travail (y compris le harcèlement)	11	13 %
TOTAL PARTIEL	78	93 %
Services Plan Smart		
Service de soutien en soins à l'enfant et au rôle de parent	2	2 %
Services de conseils financiers	2	2 %
Services-conseils juridiques	2	2 %
TOTAL PARTIEL	6	7 %
TOTAL	84	100 %

Négociations collectives

Association des enseignants du Nunavut (AEN)

Une convention collective entre le GN et l'AEN qui compte environ 600 employés est en vigueur. Cette convention est un contrat de quatre ans, du 1er juillet 2009 au 30 juin 2013..

Société d'énergie Qulliq

La convention collective entre le GN et les membres du Syndicat des employés du Nunavut (SEN) de la Société d'énergie Qulliq, couvrant environ 150 employés, est arrivée à expiration le 31 décembre 2010. La nouvelle convention n'a pas encore été conclue.

Syndicat des employés du Nunavut (SEN)

Une convention collective entre le GN et le SEN couvrant environ 2 200 employés est arrivée à expiration le 30 septembre 2010. La nouvelle convention n'a pas encore été conclue.

Griefs et appels relatifs à la nomination de personnel

Griefs

Le processus de grief est utilisé pour résoudre les litiges entre des employés syndiqués et le GN. Les employés exemptés membres du personnel ont également un processus de grief en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Le ministère des Ressources humaines continue de collaborer avec les ministères, le SEN et le AEN afin d'améliorer les procédures de grief et pour permettre la tenue de discussions constructives afin de résoudre de façon proactive les problèmes en milieu de travail.

Griefs en cours au 31 mars 2012				
	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	8	5	68	81
AEN	1	0	0	1
Exemptés	0	0	2	2

Griefs de principe : se rapportent aux situations où le syndicat dépose une plainte alléguant un manquement aux dispositions de la convention collective résultant de l'instauration par l'employeur d'une directive ou d'une politique qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

Griefs collectifs : désigne les situations où plus d'un membre du syndicat dépose un grief alléguant un défaut de l'employeur à reconnaître leurs droits collectifs à l'égard de modalités et conditions précises de la convention collective.

Griefs individuels : se rapportent à une personne visée par le grief, déposé par cette personne ou par le syndicat au nom de cette personne.

Appels relatifs à la nomination de personnel

Le ministère des Ressources humaines offre un processus d'appels relatifs à la nomination de personnel aux appelants admissibles. Le processus d'appels relatifs à la nomination de personnel permet à un employé ou à un bénéficiaire qui a soumis sa candidature pour un poste relevant de l'unité de négociation du SEN de demander une révision du concours, si le demandeur estime que le concours n'a pas été adéquatement tenu. Outre Iqaluit, les bureaux régionaux de Cambridge Bay et de Rankin Inlet ont également le pouvoir de tenir des audiences d'appels relatifs à la nomination de personne. Une audience d'appel offre un examen objectif du processus de nomination de personnel. Un total de18 appels relatifs à la nomination de personnel ont eu lieu en 2011-2012.

Appels relatifs à la nomination de personnel 2011-2012				
Région	Retiré	Refusé	Confirmé	Total
HQ Iqaluit	2	8	2	12
Qikiqtaaluk	-	-	-	-
Kivalliq	-	4	-	4
Kitikmeot	-	1	1	2
TOTAL	2	13	3	18

Résumé des appels relatifs à la nomination de personnel				
Exercice	Confirmé	Refusé	Retiré	Total
2011-12	3	13	2	18
2010-11	10	29	0	39
2009-10	4	19	0	23
2008-09	1	23	0	24
2007-08	8	16	0	24
2006-07	5	16	0	21
2005-06	4	39	0	43
2004-05	8	21	0	29
2003-04	6	25	0	31
2002-03	1	15	0	16
2001-02	2	11	0	13
2000-01	2	6	0	8
1999-00	2	10	1	13
TOTAL	56	243	3	302

Évaluation des emplois

Toutes les descriptions de postes de la fonction publique qui ne sont pas des postes d'enseignants sont évaluées en utilisant le système d'évaluation des emplois Hay afin de promouvoir des salaires cohérents, abordables et équitables pour les membres de la fonction publique.

Prime au bilinguisme

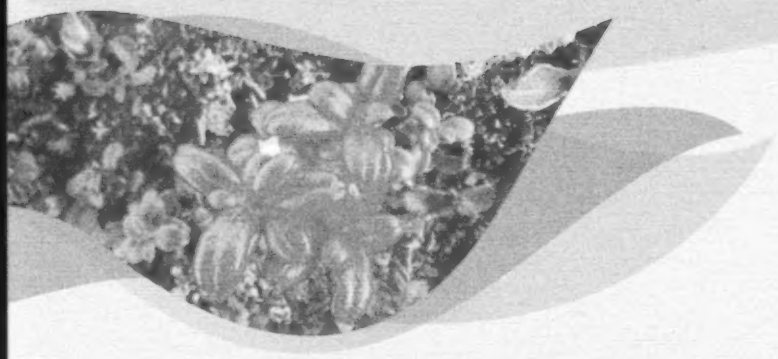
Les responsabilités et les exigences en matière de langue décrites dans la description de poste déterminent l'admissibilité à une prime au bilinguisme pour le poste. Généralement, les catégories de postes donnant droit à une prime au bilinguisme sont celles qui prévoient un service direct au public. Par exemple : agents juridiques, agents de conservation, réceptionnistes, instructeurs et infirmières.

Les employés (autres que les employés auxquels sont attribuées des tâches clés de traduction dans leur description de tâche) qui sont tenus d'utiliser deux (2) langues officielles du Nunavut ou plus dans leur tâche reçoivent une prime au bilinguisme de mille cinq cents dollars (1 500 $) par année.

Le GN compte 1 446 postes désignés bilingues, y compris 1 402 utilisant la langue inuktitute, et 44 la langue française. Le nombre réel d'employés de poste pourvus qui reçoivent la prime au bilinguisme décrite précédemment est présenté dans le tableau qui suit.

Employés recevant une prime au bilinguisme selon les ministères, au 31 mars 2012

Ministère	Inuktitut	Français	TOTAL
Services communautaires et gouvernementaux	30	0	30
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	25	0	25
Développement économique et Transports	26	2	28
Éducation	194	6	200
Environnement	27	2	29
Exécutif et Affaires intergouvernementales	17	0	17
Finance	30	1	31
Santé et Services sociaux	22	1	23
Ressources humaines	210	3	213
Justice	55	4	59
Collège de l'Arctique du Nunavut	33	1	34
Société d'habitation du Nunavut	12	1	13
Bureau de l'Assemblée législative	9	2	11
TOTAL	690	23	713



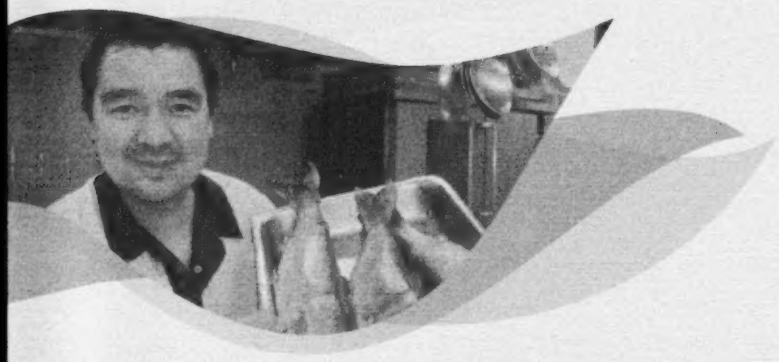
Système de paie et d'information des ressources humaines

Les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines continuent d'exploiter et de maintenir le système d'information et de paie des ressources humaines (SIFRH), actuellement désigné du nom de ePersonality.

La fonctionnalité de nos processus d'affaires et des éléments du logiciel qui soutiennent la gestion des données et de l'information continue de faire l'objet d'améliorations. Les modules de base des ressources humaines et les modules de gestion de la paie sont en place.

Il y a une analyse complète en cours pour examiner l'historique et le statut actuel du système en place. Les méthodes d'amélioration du niveau de fiabilité des données, dont l'examen, la mise à jour et le maintien constituent une partie essentielle de cette analyse.

Le projet d'analyse comprend de l'aide du fournisseur du système logiciel, conformément aux pratiques normales de l'industrie, et contribuera à mettre en œuvre le processus de prise de décision en mettant de l'avant les étapes requises pour améliorer nos capacités de gestion du système d'information sur les ressources humaines et de la paie.



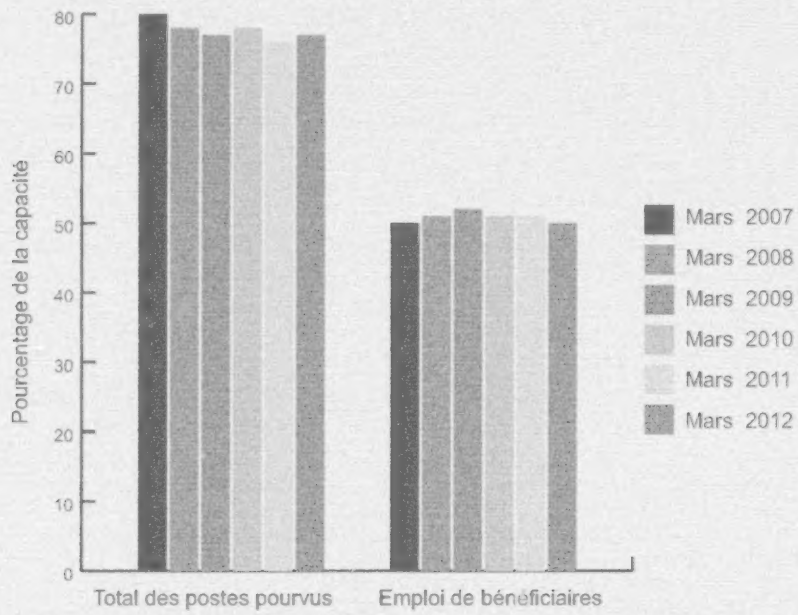
Profil de l'effectif

L'information présentée dans cette section du rapport est extraite du Système d'information et de paie des ressources humaines et des rapports Vers une fonction publique représentative. L'information sur le marché concurrentiel de l'emploi est extraite de la base de données du ministère des Ressources humaines sur le marché concurrentiel de l'emploi . Afin de présenter des comparaisons utiles des statistiques sur la main-d'œuvre, certains des schémas et tableaux contiennent des données historiques.

Les ministères des Ressources humaines et des Finances continuent d'améliorer les mécanismes de collecte de l'information par l'intermédiaire de la mise en œuvre du système ePersonality.

Au mois de mars 2012, l'employé moyen était âgé de 43,8 ans, avait un revenu d'environ 83 016 $ par année et comptait 7,0 années de service au GN. L'employé masculin bénéficiaire moyen était âgé de 43 ans, avait un revenu d'environ 74 942 $ par année et comptait 7,9 années de service. L'employée féminine bénéficiaire moyenne était également âgée de 43,1 ans, avait un revenu d'environ 72 615 $ par année et comptait 8,4 années de service. L'employé masculin non bénéficiaire moyen était âgé de 45,3 ans, avait un revenu d'environ 94 688 $ par année et comptait 5,9 années de service. L'employée féminine non bénéficiaire moyenne était âgée de 43,4 ans, avait un revenu de 90 767 $ par année et comptait 5,5 années de service.

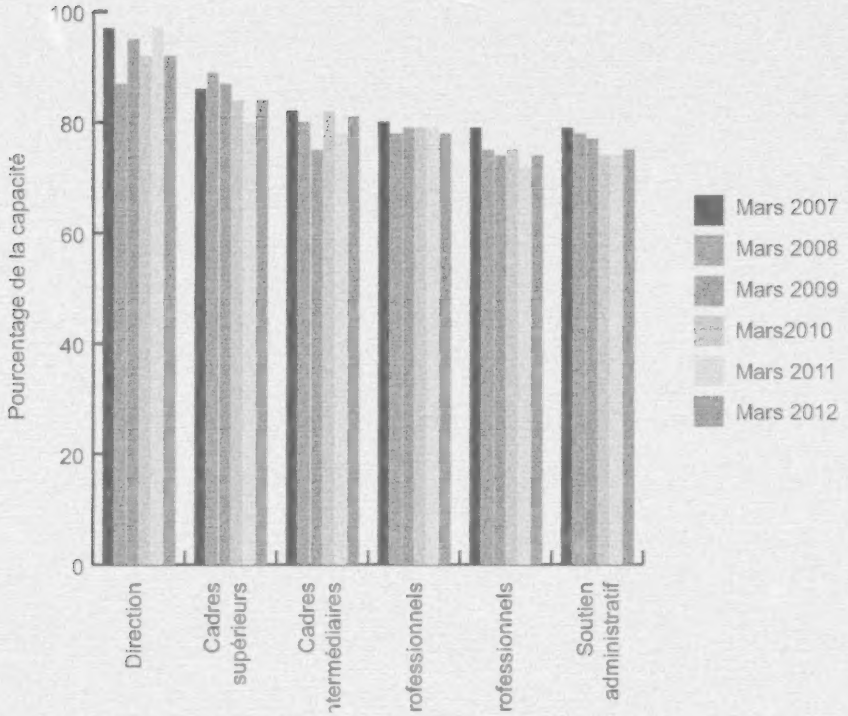
Capacité des effectifs et représentation inuite



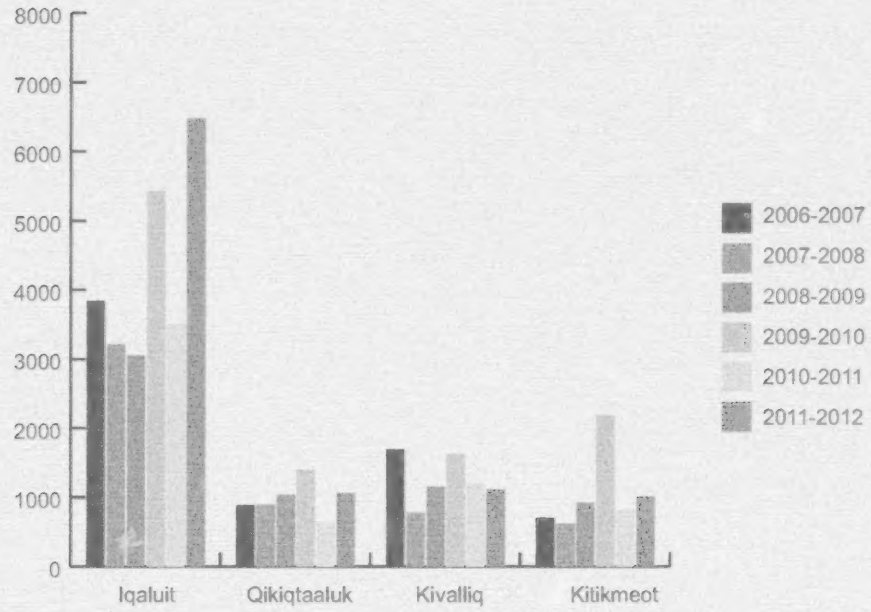
[1] L'information sur le sexe, le salaire, les années de service, l'âge et le groupe salarial des employés s'applique aux employés équivalent temps plein (ETP) exclusivement.

[2] L'information sur le marché concurrentiel de l'emploi ne comprend pas les postes au Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants, non plus que les postes de soins de santé spécialisés.

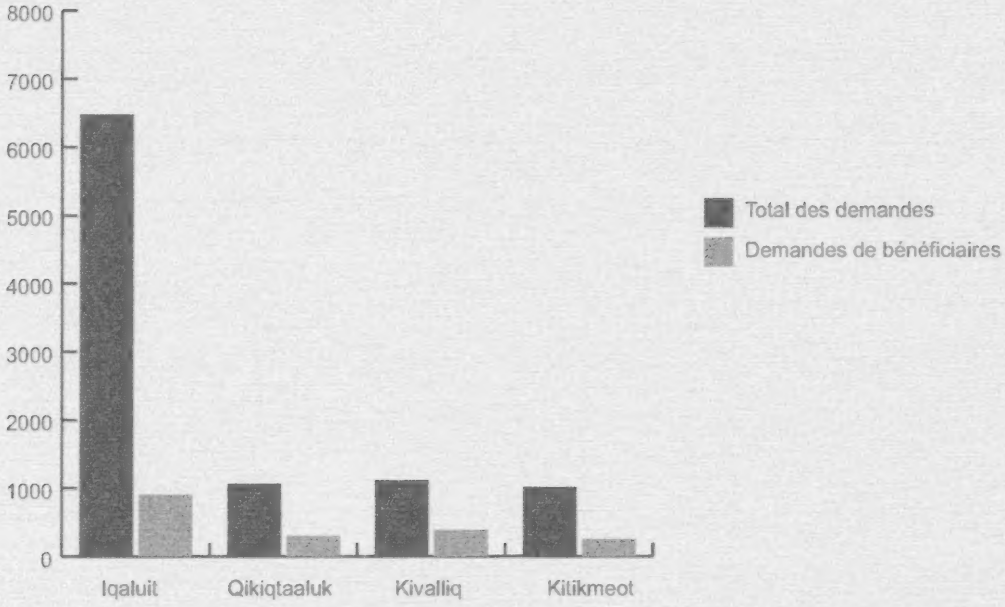
Répartition de la capacité selon les catégories professionnelles



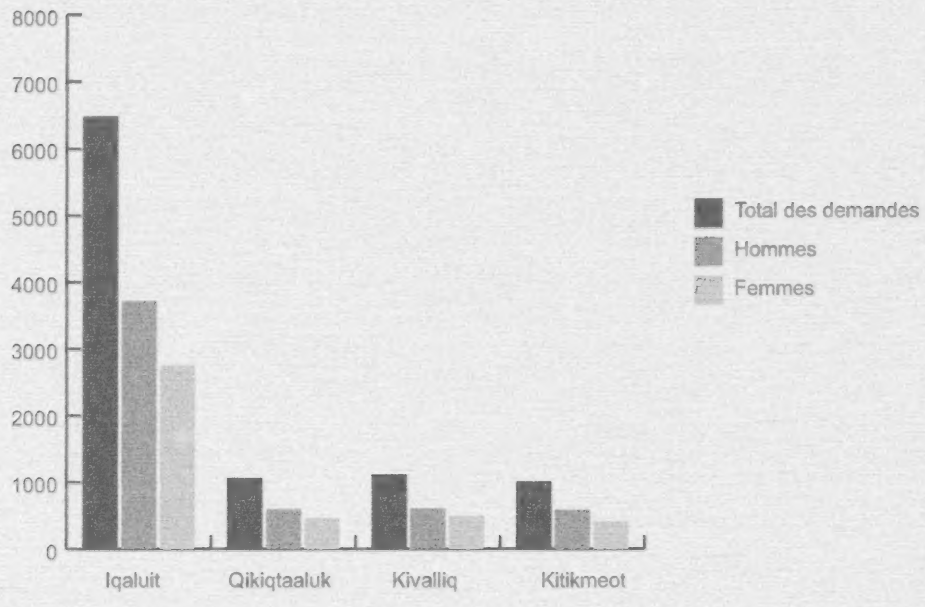
Total des demandes d'emplois par région



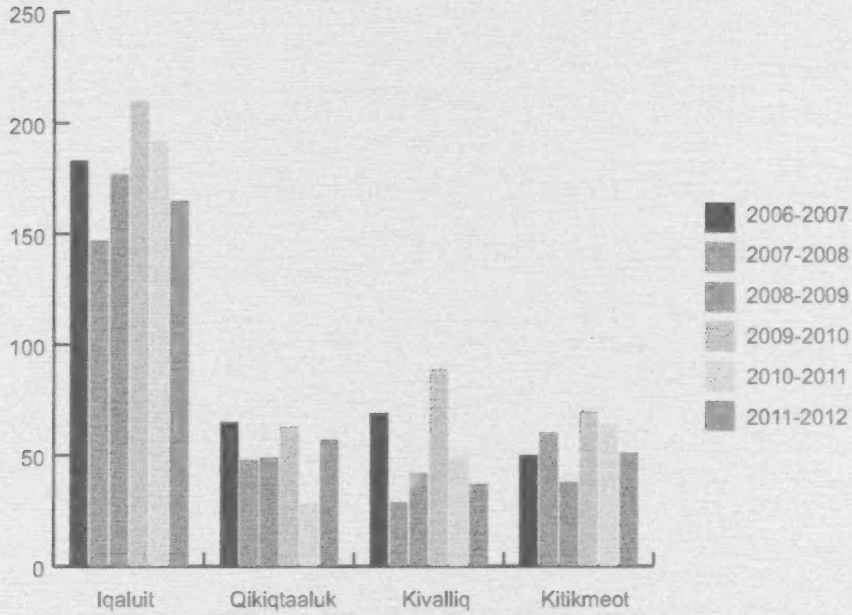
Total des demandes d'emplois et demandes de bénéficiaires par région 2011-2012



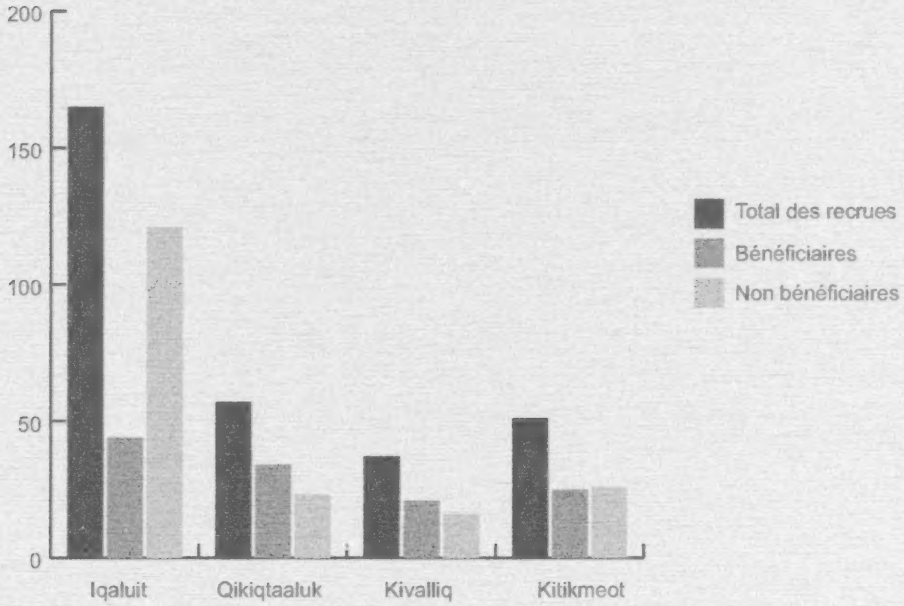
Total des demandes d'emploi et sexe par région 2011-2012



Total des recrues par région



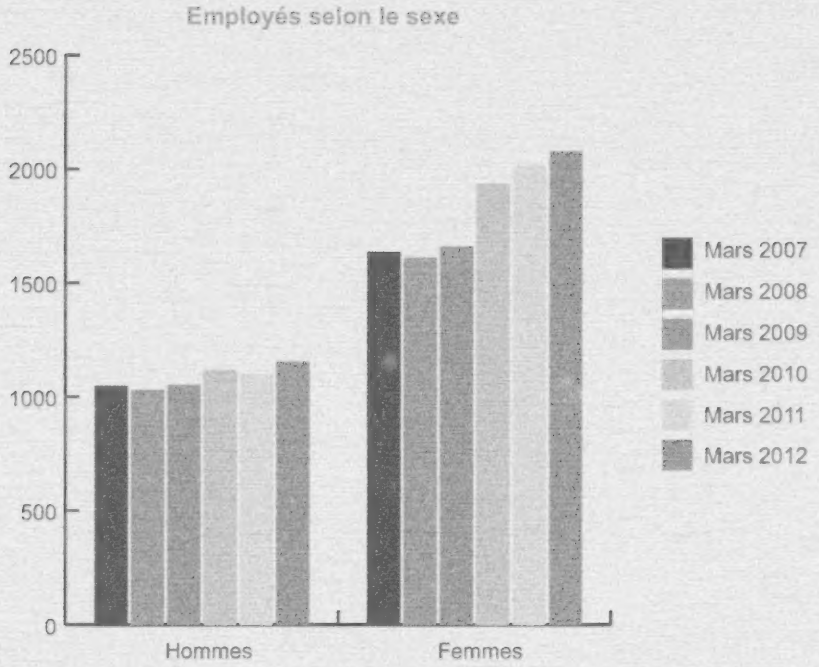
Total des recrues et recrues bénéficiaires par région 2011-2012

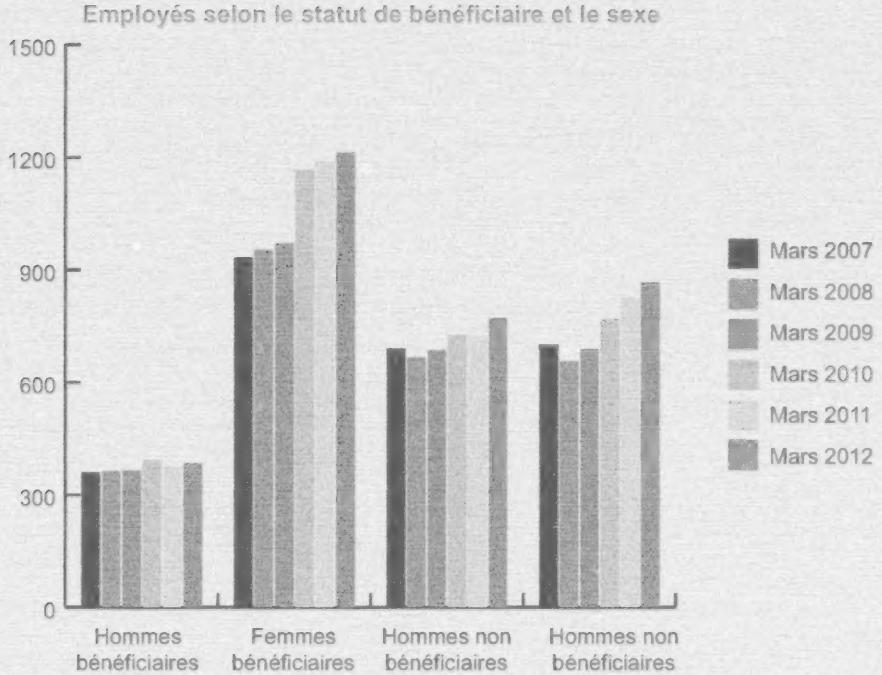


Bénéficiaires employés par communauté						
	Mars 2012			Mars 2011		
Communauté	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
BAFFIN	1 951	876	45 %	1 883	874	46 %
Arctic Bay	42	28	67 %	42	28	67 %
Qikiqtarjuaq	34	23	68 %	37	24	65 %
Cape Dorset	98	45	46 %	95	42	44 %
Clyde River	59	39	66 %	44	31	70 %
Grise Fiord	16	11	69 %	19	14	74 %
Hall Beach	38	26	68 %	37	23	62 %
Igloolik	129	80	62 %	121	79	65 %
Iqaluit	1 195	417	35 %	1 161	430	37 %
Kimmirut	28	14	50 %	30	16	53 %
Nanisivik	1	1	100 %	2	2	100 %
Pangnirtung	122	73	60 %	108	69	64 %
Pond Inlet	130	80	62 %	128	81	63 %
Resolute Bay	15	7	47 %	19	9	47 %
Sanikiluaq	44	32	73 %	40	26	65 %
KIVALLIQ	762	455	60 %	732	433	59 %
Arviat	165	110	67 %	163	108	66 %
Baker Lake	139	76	55 %	133	74	56 %
Chesterfield Inlet	26	15	58 %	22	14	64 %
Coral Harbour	46	30	65 %	42	25	60 %
Rankin Inlet	314	181	58 %	314	175	56 %
Repulse Bay	44	25	57 %	31	18	58 %
Whale Cove	28	18	64 %	27	19	70 %
KITIKMEOT	460	252	55 %	453	247	55 %
Bathurst Inlet	0	0	-	0	0	-
Umingmaktok	0	0	-	0	0	-
Cambridge Bay	188	88	47 %	189	83	44 %
Gjoa Haven	81	52	64 %	77	51	66 %
Kugaaruk	119	65	55 %	38	27	71 %
Kugluktuk	38	23	61 %	116	65	56 %
Taloyoak	34	24	71 %	33	21	64 %
OTHER	14	6	43 %	15	6	40 %
Winnipeg	7	4	57 %	7	4	57 %
Churchill	6	2	33 %	6	2	33 %
Ottawa	1	0	0 %	2	0	0 %
TOTAL	3 187	1 589	50 %	3 083	1 560	51 %

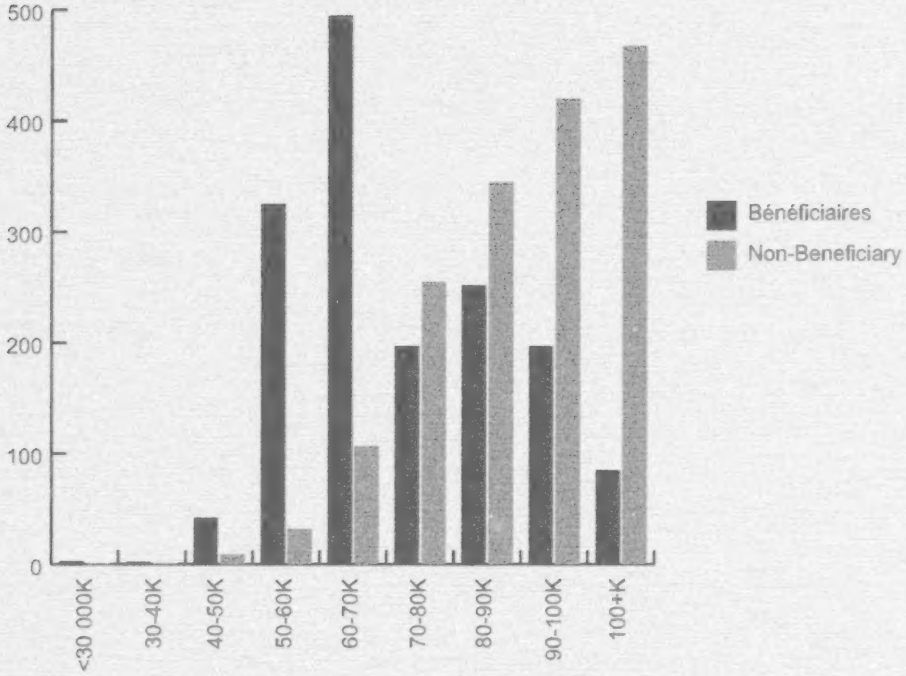
Employés bénéficiaires par ministère						
	Mars 2012			Mars 2011		
Ministère	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	245	107	44 %	251	111	44 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	69	51	74 %	65	45	69 %
Développement économique et Transports	111	57	51 %	95	50	53 %
Éducation	1 177	620	53 %	1 093	587	54 %
Environnement	94	33	35 %	100	41	41 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	53	35	66 %	42	23	55 %
Finances	130	57	44 %	131	57	44 %
Santé et Services sociaux	619	294	47 %	612	297	49 %
Ressources humaines	60	40	67 %	58	39	67 %
Justice	218	90	41 %	214	96	45 %
Bureau de l'Assemblée législative	25	11	44 %	28	14	50 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	245	107	44 %	145	77	53 %
Société d'habitation du Nunavut	69	51	74 %	76	23	30 %
Société d'énergie Qulliq	111	57	51 %	173	100	58 %
TOTAL	3 187	1 589	50 %	3 083	1 560	51 %

Employés bénéficiaires selon les groupes professionnels						
	Mars 2012			Mars 2011		
Groupe professionnel	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Postes pourvus	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Direction	36	16	44 %	34	14	41 %
Cadres supérieurs	141	25	18 %	142	33	23 %
Cadres intermédiaires	367	93	25 %	351	91	26 %
Professionnels	1 089	290	27 %	1 039	277	27 %
Paraprofessionnels	1 134	782	69 %	1 099	762	69 %
Soutien administratif	420	383	91 %	418	383	92 %
TOTAL	3 187	1 589	50 %	3 083	1 560	51 %

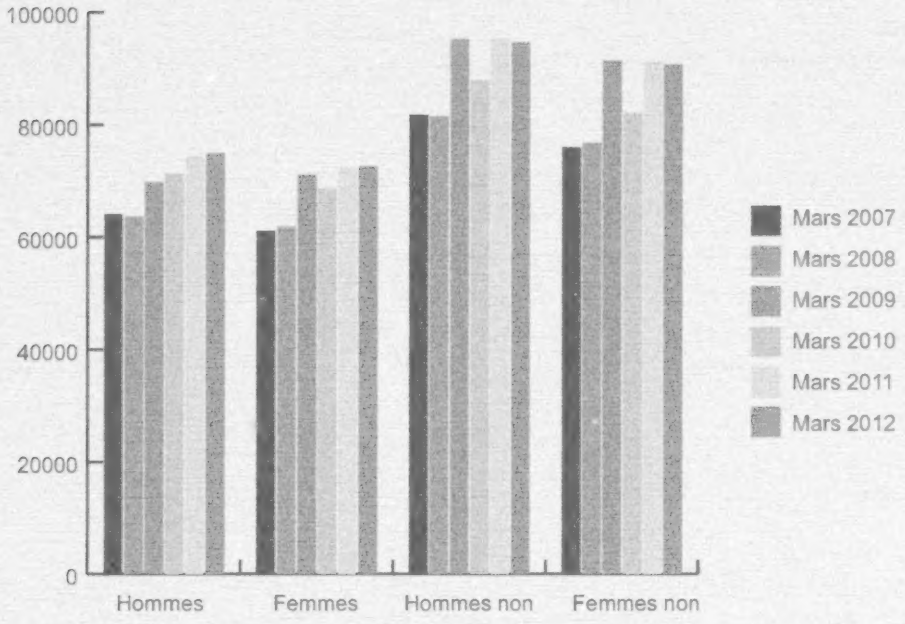

Employés selon le sexe
2500
2000
1500
1000
500
0
Hommes
Femmes
Mars 2007
Mars 2008
Mars 2009
Mars 2010
Mars 2011
Mars 2012


Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe
1500
1200
900
600
300
0
Hommes bénéficiaires
Femmes bénéficiaires
Hommes non bénéficiaires
Hommes non bénéficiaires
Mars 2007
Mars 2008
Mars 2009
Mars 2010
Mars 2011
Mars 2012

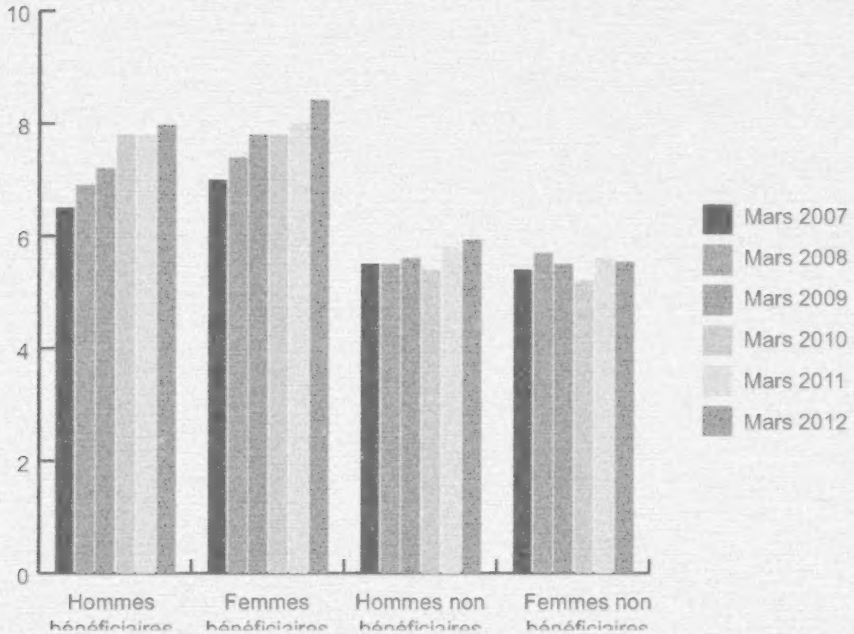
Employés selon l'échelle salariale
et le statut de bénéficiaire - Mars 2012



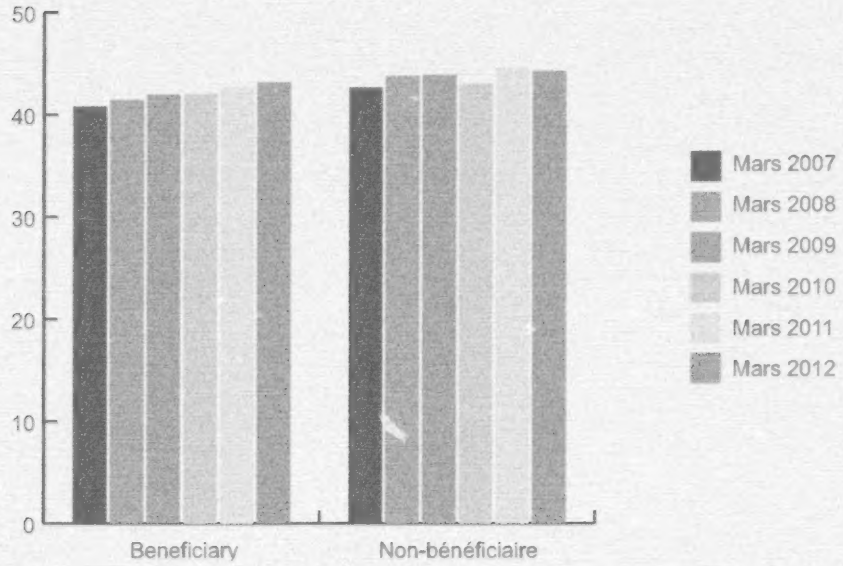
Salaire annuel moyen selon le statut
de bénéficiaire et le sexe

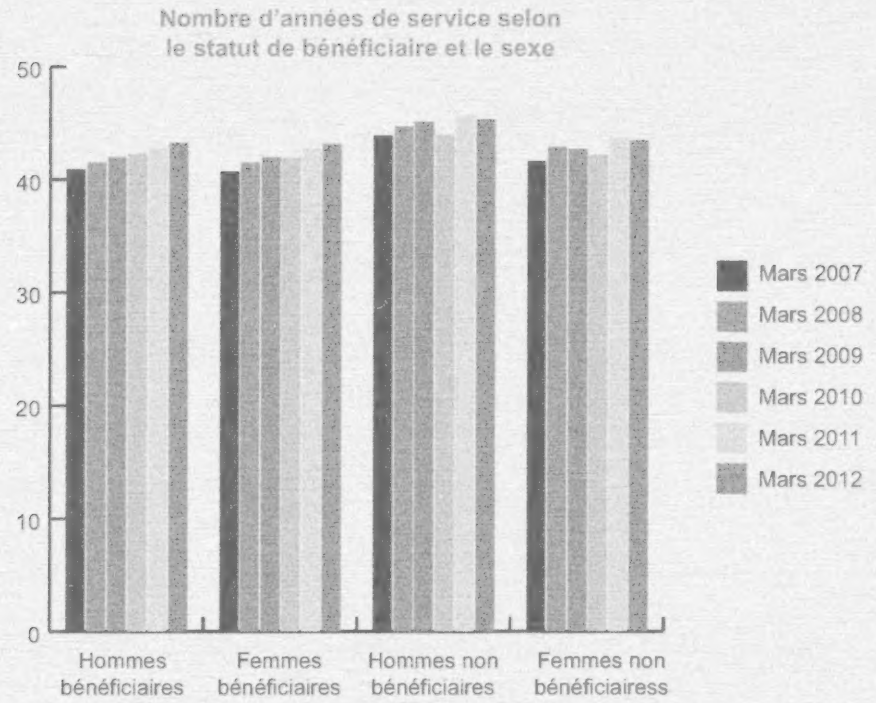


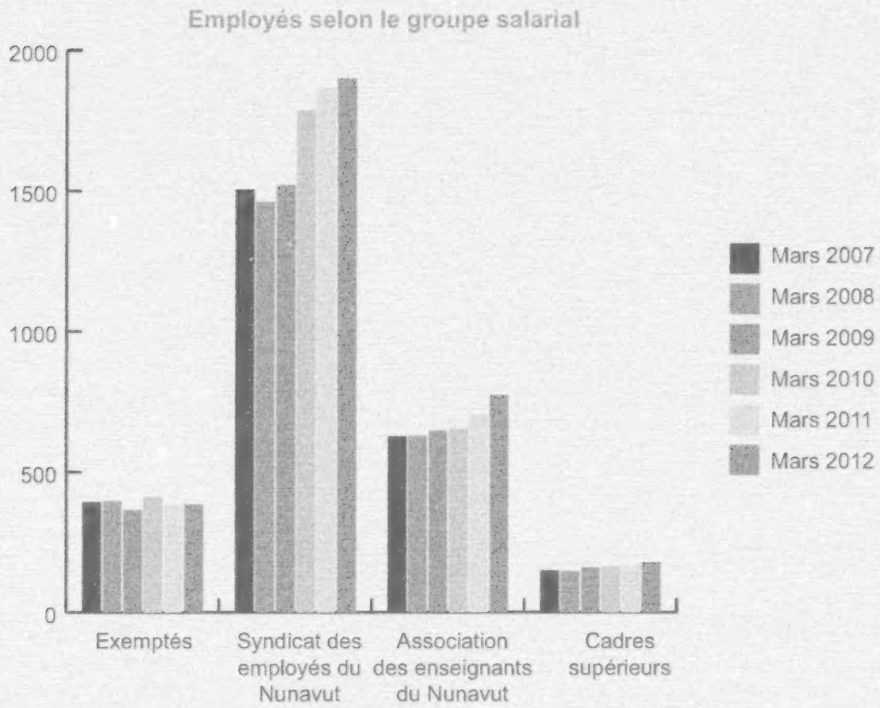
Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe

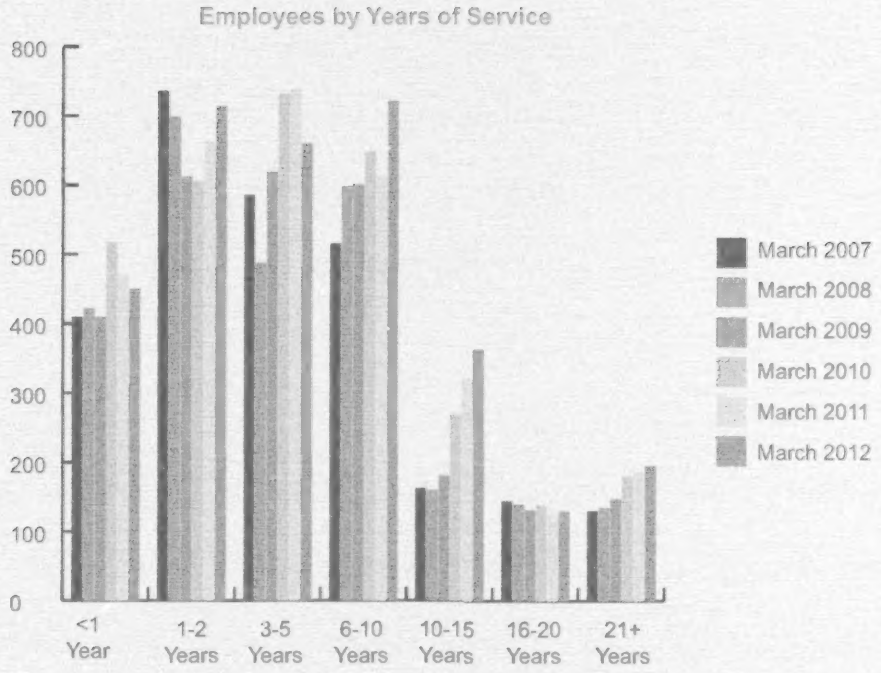


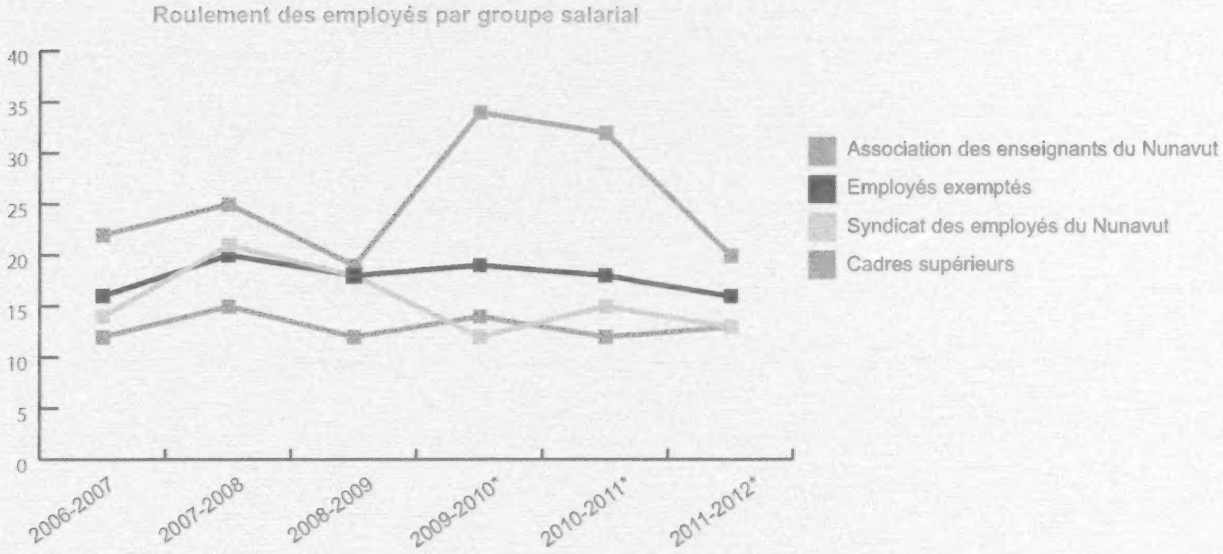
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire




Nombre d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe
50
40
30
20
10
0
Hommes bénéficiaires
Femmes bénéficiaires
Hommes non bénéficiaires
Femmes non bénéficiairess
Mars 2007
Mars 2008
Mars 2009
Mars 2010
Mars 2011
Mars 2012

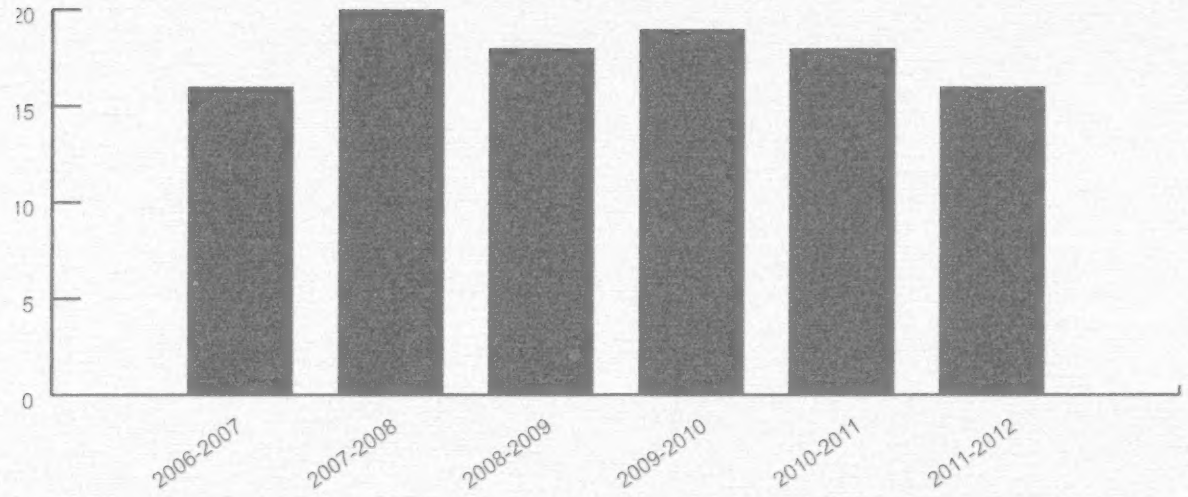

Employés selon le groupe salarial
2000
1500
1000
500
0
Exemptés
Syndicat des employés du Nunavut
Association des enseignants du Nunavut
Cadres supérieurs
Mars 2007
Mars 2008
Mars 2009
Mars 2010
Mars 2011
Mars 2012





* L'augmentation significative constatée au sujet de taux de départ des membres de l'AEN est attribuable au mode d'enregistrement des mandats des enseignants dans le Système d'information et de paie des ressources humaines (SIPRH). Au cours de l'exercice 2010-2011, les données sur les enseignants ont commencé à être entrées dans le SIPRH de la même façon que celles des autres employés du GN.

Taux de roulement historique des employés dans l'ensemble du GN (%)



Alert
Resolute
BOOTHIA
PENINSULA
NUNAVUT

Pond Inlet
DAVIS STRAIT
Qikiqtarjuaq
Pangnirtung
Igloolik
Hall Beach
Iqaluit
Repulse Bay
Cape Dorset
Kimmirut
CIRCLE
Coral Harbour
Chesterfield Inlet
Rankin Inlet
N
Geographic North
HUDSON BAY
Sanikiluaq

Nunavut

Les statistiques présentées dans ce rapport se rapportent aux employés des dix ministères du gouvernement du Nunavut, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut, et du Bureau de l'Assemblée législative. Ces statistiques ne se rapportent pas à la Société d'énergie Qulliq ou à d'autres commissions et agences du gouvernement du Nunavut, à moins d'indication contraire.

Nous souhaitons exprimer nos sincères remerciements aux personnes qui ont fait don de photographies pour le rapport annuel de cette année, dont le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de la Culture et du Patrimoine, Alice Lafrance et Rhoda Palluq.

Numéros sans frais :
Iqaluit : 1-888-668-9993
Qikiqtaaluk : 1-800-682-9033
Kivalliq : 1-800-933-3070
Kitikmeot : 1-866-667-6624

www.gov.nu.ca